

# Base de Dictámenes

MUN, salud municipal, sistema de turnos, pago horas extraordinarias, cálculo

E147677N21

**NUEVO:**

SI

**RECONSIDERADO:**

NO

**ACLARADO:**

NO

**APLICADO:**

NO

**COMPLEMENTADO:**

NO

**FECHA DOCUMENTO**

15-10-2021

**REACTIVADO:**

NO

**RECONSIDERADO**

**PARCIAL:**

NO

**ALTERADO:**

NO

**CONFIRMADO:**

NO

**CARÁCTER:**

NNN

## DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 51543/2014, 58186/2012, 56063/2015, 1369/2018, 58367/2008

Acción	Dictamen	Año
Aplica	<a href="#">051543</a>	2014
Aplica	<a href="#">058186</a>	2012
Aplica	<a href="#">056063</a>	2015
Aplica	<a href="#">001369</a>	2018
Aplica	<a href="#">058367</a>	2008

## FUENTES LEGALES

Ley 19378

## MATERIA

Corresponde pagar las horas efectuadas por funcionarios regidos por la ley N° 19.378, que se desempeñan en un sistema de turnos, en la forma que se indica.

## DOCUMENTO COMPLETO

La Contraloría Regional del Maule ha remitido la presentación de la Municipalidad de Maule, por la que da cumplimiento al oficio N° 3.526, de 2019, de ese origen, mediante el cual se instruyó al aludido municipio revisar la jornada de un grupo de técnicos en enfermería de nivel superior, regidos por la ley N° 19.378, que se desempeñan en el Servicio de Urgencia Rural de aquella comuna bajo el sistema de turnos. Lo anterior, en atención a que dichos funcionarios, en su oportunidad, solicitaron un pronunciamiento que determinara la procedencia del pago retroactivo de las horas extraordinarias realizadas en exceso de su jornada ordinaria, las que, según indicaron, correspondían a 176 horas mensuales.

Al respecto, informa la entidad edilicia que los recurrentes fueron contratados por 44 horas semanales y cumplen turnos distribuidos en 5 días hábiles por 2 de descanso, durante períodos de 12 horas, totalizando 36, 40, 44 o 48 horas de trabajo semanal. Además, expone que, en su opinión, para completar la exigencia legal de 44 horas semanales distribuidas en 5 días hábiles sería imposible programar jornadas de 8,8 horas diarias - conforme entiende que habría concluido la aludida Contraloría Regional-, sin perjuicio de, en la práctica, haberse dispuesto el pago como extraordinarias de las horas de refuerzo realizadas en días libres, como así también las que excedieran el referido límite de 44 horas semanales.

Agrega el municipio que para dar cumplimiento a lo instruido en el anotado oficio N° 3.526, de 2019, requiere esclarecer si deben considerarse horas extraordinarias aquellas que superen el límite de 44 horas semanales o la jornada mensual programada; sobre los factores a utilizar para el cálculo de las referidas horas extraordinarias, y cómo proceder a contabilizarlas cuando el inicio y el término del mes ocurre a mitad de la semana.

Requerido su informe, la Subsecretaría de Redes Asistenciales no lo emitió dentro de plazo.

Como cuestión previa, es útil recordar que el oficio N° 3.526, de 2019, de la Contraloría Regional del Maule, precisó que la jornada mensual de los recurrentes se obtiene de multiplicar el número de días hábiles del mes por 8,8, que es el factor matemático que resulta de determinar 44 horas semanales distribuidas en 5 días, señalando que las horas mensuales variarán de acuerdo al número de días que componga el mes en cuestión, no siendo por tanto un horario fijo de 176 horas, como lo indicaron los requirentes.

En este contexto, concluyó esa Sede Regional que el aludido municipio debía revisar la jornada de los recurrentes, con el objeto de cumplir las 44 horas semanales establecidas en sus respectivas designaciones. Para el caso que se hubieran pagado horas no trabajadas -según lo indicó el informe emanado de la propia entidad edilicia-, debía ordenar los correspondientes reintegros; y, a su vez, en el evento de haberse efectuado horas extraordinarias -debidamente autorizadas por la autoridad-, compensar o pagar tales labores, con el recargo pertinente.

Asimismo, se hizo presente a esa municipalidad que, en lo sucesivo, debía arbitrar las medidas tendientes a que la distribución de turnos del personal de salud que se desempeña bajo la aludida modalidad, permita a dichos servidores dar cumplimiento a la jornada de trabajo para la cual han sido nombrados.

Sobre el particular, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Órgano Fiscalizador contenida, entre otros, en el dictamen N° 51.543, de 2014, ha concluido que

dado que la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la Entidad Administradora para determinar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, esta puede distribuirse del modo que se estime adecuado a las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondiente. De ese modo, la autoridad está facultada para fijar turnos que comprendan labores diurnas y nocturnas, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de sus tareas.

Luego, es del caso anotar que el dictamen N° 58.186, de 2012, entre otros, ha reconocido la procedencia de efectuar turnos de 12 horas, en atención a que ello no afectaría gravemente la salud de los servidores.

Enseguida, mediante el dictamen N° 56.063, de 2015, y reconsiderando toda jurisprudencia relacionada con lo expresado en aquel pronunciamiento, esta Entidad de Control estableció la forma de pagar las horas efectuadas por funcionarios que se desempeñan en un sistema de turnos, informando -en concordancia con el criterio adoptado por la Contraloría Regional del Maule-, que la jornada mensual es el resultado de multiplicar el número de días hábiles del mes por 8,8, que es el factor matemático que deriva de determinar 44 horas semanales distribuidas en 5 días, por lo cual, para los meses con 19, 20, 21, 22 y 23 días hábiles, resulta un horario mensual

de 167, 176, 184, 193 y 202 horas, respectivamente.

Por su parte, el dictamen N° 1.369, de 2018 -que aclaró el pronunciamiento citado con antelación-, manifestó que dicho personal debe cumplir 167, 176, 184, 193 y 202 horas, según corresponda, distribuidas en el sistema de turno diario que determine el empleador, la que constituirá su jornada ordinaria, y que será remunerada con el recargo pertinente, dependiendo de los días y horas en que ella se cumpla.

Siendo ello así, todo trabajo fuera de la jornada ordinaria diaria del personal sujeto a un sistema de turnos -en este caso, las jornadas que superen las 12 horas-, así como el que supere la jornada obligada mensual, constituye trabajo extraordinario, debiendo calcularse en la forma indicada en el mencionado dictamen N° 56.063, de 2015.

A continuación, es necesario hacer presente que el dictamen N° 58.367, de 2008, entre otros, ha resuelto que para efectos del cálculo de las horas extraordinarias, cuando sea procedente y previo cumplimiento de los requisitos legales, primeramente debe establecerse el número de horas ordinarias y extraordinarias que realizó el trabajador. A su vez, si no se han completado las horas ordinarias mensuales que obliga el cargo, se imputarán como tales las horas extraordinarias que se requieran, toda vez que en la remuneración ordinaria se paga el total de la jornada mensual, por lo que de no efectuarse dicha imputación, correspondería reintegrar ese estipendio.

Efectuadas las precisiones precedentes, es necesario aclarar al municipio que, para los fines que nos ocupan, resulta irrelevante que el inicio o el término del mes ocurra a mitad de una semana, pues el cálculo pertinente depende de la jornada ordinaria diaria del personal -en este caso 12 horas-, y de la jornada obligada del mes respectivo.

Finalmente, es menester destacar que 8,8 constituye una cifra que sirve para determinar el horario mensual del personal que tiene una carga de 44 horas semanales distribuidas en 5 días, la cual no debe interpretarse, como entendería el municipio, en el sentido de que el

número de horas diarias de trabajo bajo el sistema de turnos deba ajustarse a ese factor matemático, toda vez que, como se anticipara, las horas a realizar durante la jornada diaria son aquellas que las necesidades del servicio requieran y que en el caso consultado correspondería a 12 horas, en la medida que no afecten gravemente la salud de los funcionarios.

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República

---

POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS